

Anna Rozkuszka

Statut publicznej uczelni wyższej jako źródło prawa pracy

Roczniki Administracji i Prawa 13, 289-298

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

STATUT PUBLICZNEJ UCZELNI WYŻSZEJ JAKO ŹRÓDŁO PRAWA PRACY

WPROWADZENIE

Zagadnienie źródeł prawa pracy ma charakter złożony. Oprócz układu wertykalnego, dotyczącego prawa powszechnie obowiązującego¹, ustanowionego na mocy Konstytucji², wyróżnia się kategorię tzw. autonomicznych, pozaustawowych czy też swoistych źródeł prawa pracy³. W ramach powyższej grupy aktów można wskazać jako źródło prawa pracy także statut publicznej szkoły wyższej. Zanim jednak przejdę do wykazania prawdziwości powyższej tezy, konieczne jest przedstawienie jednego z głównych problemów, rysujących się na gruncie relacji art. 9 Kodeksu pracy⁴ oraz art. 87 Konstytucji RP.

ZAGADNIENIE KONSTYTUCYJNOŚCI SWOISTYCH ŹRÓDEŁ PRAWA PRACY

Art. 87 i 93 Konstytucji RP wprowadza podział źródeł prawa na podstawie kryterium zakresu obowiązywania⁵. Natomiast Kodeks pracy wprowadza w art. 9 definicję legalną źródeł prawa pracy⁶. Treść powołanego przepisu może budzić wątpliwości z punktu widzenia zgodności z Konstytucją ze względu na wskazanie innej niż konstytucyjnej kategorii źródeł prawa. Sprzeczność ta jest jednak pozorna. Art. 87 Konstytucji nie stanowi zupełnego wyliczenia źródeł prawa, gdyż odnosi się jedynie do tych aktów, które mają charakter powszechnie obowiązujący⁷. Powyższy wniosek opiera się na argumentach spójności i niesprzeczności systemu prawa. Uzupełnieniem dla tej argumentacji jest również odwołanie się do rzeczywistego charakteru oraz roli, jaką pełni art. 9 k.p. w systemie prawa. Uważam za słuszne odwołanie się do konstatacji, zgodnie z którą przepisowi temu nadano swoistą funkcję porządkującą. Jego celem jest bowiem ukształtowanie określonego sposobu rozumienia pojęcia prawa pracy w kodeksie, która to definicja ma jednocześnie węższy charakter niż ta konstruowana przez przedstawicieli doktryny⁸. Świadczy o tym *expressis verbis* zwrot „ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się

* mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

¹ Por. W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 1998, s. 82.

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U.1997.78.483 – dalej zwana Konstytucją.

³ Por. L. Florek, *Autonomiczne (pozaustawowe) źródła prawa pracy*, [w:] Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle *jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi*, Warszawa 1999, s. 48-50.

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U.1998.21.94, dalej: k.p.

⁵ W. Sanetra, *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2000, s. 11.

⁶ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 31-32.

⁷ K. Jaśkowski, E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2012, s. 44-46.

⁸ Ibidem, s. 15; T. Nycz, *Kodeks pracy z komentarzem*, Kraków – Tarnobrzeg 2011, s. 26.

przez to (...)”. Mając również na uwadze hierarchiczność źródeł prawa powszechnie obowiązującego, omawiana kategoria aktów plasuje się poniżej norm prawa powszechnie obowiązującego, co potwierdza wyraźne wskazanie na konieczność istnienia dla nich ustawowego oparcia. Wniosek ten wydaje się oczywisty w świetle rozważań doktrynalnych⁹. Na poparcie powyższych poglądów warto odwołać się do argumentu *a completudine* (argument ze spójności), który prowadzi do wniosku, że gdyby racjonalny ustawodawca chciał nadać charakter powszechny autonomicznym źródłom prawa pracy, to uczyniłby to w rozdziale III Konstytucji. Analizując problem konstytucyjności regulacji art. 9 k.p., warto zastosować wykładnię systemową, w tym argument *a rubrica*, odwołujący się do umiejscowienia przepisu w ramach aktu prawnego. Zgodnie z nim należy stwierdzić, że skoro kwestie związane ze szczególnym rodzajem źródeł prawa, takimi jak np. układy zbiorowe pracy i inne porozumienia, zostały uregulowane w innej części Konstytucji, z odniesieniem do jednej z podstawowych wolności obywatelskich, to należy uznać, że ustrojodawca nie chciał nadać tym aktom tej samej rangi. Art. 9 k.p. bezpośrednio odwołuje się do odrębnej kategorii aktów powszechnie obowiązujących, a wskazywane rozróżnienie wynika z innej natury podmiotów kreujących¹⁰.

Powyższy problem był przedmiotem analizy Trybunału Konstytucyjnego¹¹, który wskazał, że Konstytucja nie przesądza o kategoryzacji statutów w ramach powszechnie obowiązującego prawa. Odnosi się ona bowiem ściśle do zakresu dotyczącego stosunku pracy. Trybunał odwołuje się również do uznanych w doktrynie cech charakterystycznych dla norm prawa powszechnego, podkreślając m.in. ich abstrakcyjność i generalność, a także zagrożenie sankcją. Uwidocznione zostały także różnice pomiędzy aktem prawotwórczym a opartym na odpowiedzialności umownej: „Należy dalej wziąć pod uwagę, czy dany akt został ustanowiony w sposób jednostronny i określa w sposób władczy pozycję adresatów, czy też dany akt określa wzajemne prawa i obowiązki określonych podmiotów, które miały możliwość wyrażenia w sposób wyraźny lub dorozumiany swojej woli, co do związania się tym aktem”. Wprowadzenie autonomiczności źródeł prawa pracy w art. 9 k.p. pozwala na odejście od ogólnych reguł, związanych z obowiązywaniem aktów normatywnych¹². Na mocy bowiem regulacji *lex specialis* dopuszcza się istnienie takiego mechanizmu kształtowania sytuacji prawnej jednostek, w ramach konkretnego stanu faktycznego, jakim będzie pozostawanie w stosunku pracy. Mając na względzie powyższe argumenty, należy stwierdzić, że istnienie w ramach gałęzi prawa pracy tzw. autonomicznych źródeł prawa nie jest sprzeczne z postanowieniami Konstytucji, stanowi jedynie uzupełnienie regulacji dotyczących stron stosunku pracy w ramach łączącej ich więzi prawnej.

PROBLEMY DEFINICYJNE

Prowadząc rozważania na temat możliwości wyróżniania statutu uczelni jako źródła prawa pracy, nie można pominąć takiego zagadnienia, jakim jest samo rozumienie tego pojęcia. Pewną trudność sprawia to, że nie istnieje normatywna definicja statutu. W odniesieniu do uczelni publicznych warto zasygnalizować pogląd, zgodnie z którym tworzenie statutów jest elementem zasady autonomii szkół wyższych¹³. Zgodnie z argumentem *a posteriori*, tj. wnio-

⁹ K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, *Kodeks pracy...*, op. cit., s. 44-45; G. Goździewicz [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 66 i n.

¹⁰ M. Włodarczyk, *Swoiste źródła prawa pracy – kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji*, [w:] Z. Góral (red.), *Księga Jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 110-111.

¹¹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, 10. 06. 2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003, nr 6, poz. 53.

¹² A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, nr 4, s. 38.

¹³ E. Ochendowski, *Pozycja prawna studenta uniwersytetu – użytkownik zakładu publicznego czy członek kor-*

skując z różnych regulacji, odnoszących się do tej materii, a także odwołując się do argumentu z podobieństwa, można stwierdzić, że statut jest aktem wewnętrznym, który najczęściej reguluje kwestie ustrojowe (organy, ich skład, sposób wyboru, głosowanie, kompetencje), zagadnienia strukturalne, cele oraz zadania. W organizacjach o naturze korporacyjnej, np. stowarzyszeniach, określa takie kwestie jak m.in. sposób nabycia członkostwa¹⁴.

Warto wskazać, że nie jest zasadnym, aby to nazwa miała decydować o tym, czy statut będzie, czy nie będzie źródłem prawa pracy. Możliwa jest sytuacja, w której dany akt zostaje zaliczony na gruncie art. 9 k.p. do tych źródeł prawa pracy, choć jego tytuł na to nie wskazuje. Wynika to także z zastosowania argumentu *analogia legis*, poprzez odwołanie się do art. 65 § 2 k.c., który stanowi, że o treści umowy nie rozstrzyga dosłowne brzmienie, a zamiar stron. *Implicite* odnieść można ten argument do statutów o charakterze umownym. Potwierdzeniem powyższego będzie wyrok Sądu Najwyższego, którego sentencja stwierdza, że „umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej pracowników będących współnikami, a nadto czyni to w sposób bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy”¹⁵. Sąd Najwyższy podkreślił, że jeżeli umowa spółki z o.o. zawiera uregulowania, spełniające przesłankę z art. 9 § 1 k.p. *in fine*, może być uznana za źródło prawa pracy, mimo iż kodeks nie wskazuje tam umów¹⁶. Osobiście prezentuję pogląd zbliżony z przedstawionym powyżej w tym zakresie, w jakim odnosi się on do nierozstrzygującego charakteru nazwy aktu. Za przychyleniem się do stanowiska wyrażonego w powoływanym wyroku skłania mnie także argument zdroworozsądkowy, wydaje się bowiem, że zbyt daleko idącym ograniczeniem, będącym również w sprzeczności z częstą praktyką orzecniczą, byłoby uzależnianie kwalifikacji danego aktu na gruncie kodeksu pracy od tytułu czy nazwy. Należy tutaj mieć na względzie to, że strony czy organy mają swobodę w wyborze nazw dla poszczególnych aktów. Istotny jest również fakt, że przesłanką materialnoprawną, decydującą o zaliczeniu do powyższej kategorii, jest stanowienie o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. Wzmocnieniem dla powyższej argumentacji będzie sięgnięcie do zasady równości wobec prawa z art. 32 Konstytucji RP. W mojej ocenie nieuprawniona byłaby sytuacja, w której statut spółki akcyjnej oraz umowa spółki z o.o. określałyby w podobny sposób prawa i obowiązki stron stosunku pracy, a jednocześnie tylko statut posiadałby przymiot zaliczenia do źródeł prawa pracy z uwagi na nazwę. Konkluzje Sądu Najwyższego wpisują się również w linię orzecniczą Trybunału Konstytucyjnego. W cytowanym już wyroku z 10.06.2003 r., dotyczącego konstytucyjności art. 9 k.p., TK podkreśla, że orzecznictwo nie uznaje za istotną kwestię nazewnictwa, a akty prawne zatytułowane w sposób odmienny, mogą być zaliczane do źródeł prawa pracy na gruncie tego przepisu. Rozstrzygające znaczenie w powyższej kwestii powinien mieć charakter postanowień danego aktu.

Różnorodność regulacji wprowadzających statuty sprawia, że niejednoznaczna wydaje się odpowiedź na pytanie dotyczące natury tego aktu. Sąd Najwyższy podkreślił w uchwale z 24 czerwca 1998 r., że zapisy aktów, uznawanych na gruncie art. 9 k.p. za źródła prawa pracy, mają charakter normatywny¹⁷. Wyrok dotyczył regulaminu wypłacania nagród w spółce akcyjnej, jednakże najważniejsze konkluzje mogą być zastosowane także do statutów, które są

poracji publicznej, [w:] J. Filipek (red.), *Jednostka w demokratycznym państwie prawa*, Bielsko-Biała 2003, s. 456.

¹⁴ Por. art. 10 ustawy z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach, tekst jedn. Dz.U. 2001.79.855 – dalej zwana u. p.s.

¹⁵ Wyrok Sądu Najwyższego, 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 296.

¹⁶ Odmienne E. Chmielek-Łubińska [w:] B. Wagner (red.), *Kodeks pracy...*, op. cit., s. 39.

¹⁷ Uchwała Sądu Najwyższego, 24.06.1998, III ZP 14/98, OSN PiUS 1998, nr 24, poz. 705.

wprost wymienione w tym artykule. Zgodnie z powyższym mogą one stanowić zatem źródło praw i obowiązków dla podmiotów objętych ich działaniem również na gruncie prawa pracy.

OBOWIĄZYWANIE STATUTÓW JAKO AUTONOMICZNE ŹRÓDŁO PRAWA PRACY

Na kanwie postawionego powyżej problemu pojawia się zagadnienie dodatkowe, dotyczące ich przynależności do prawa administracyjnego lub cywilnego. Wydaje się, że nie jest możliwa odpowiedź na to pytanie, gdyż specyfika tych aktów zależy także od sposobu nadania. Konstrukcja autonomicznych źródeł prawa pracy pozwala na traktowanie ich postanowień jako częściowo wewnętrznym, a częściowo powszechnie obowiązującym (przykładowo statuty wydawane w zakresie delegacji ustawowej przez radę gminy). Z racji swojej natury nie mogłyby bezpośrednio kształtować sytuacji stron stosunku pracy, ale dzięki wskazanym przepisom kodeksowym można uznać je za taki instrument po spełnieniu określonych przesłanek¹⁸. Możliwy jest podział na takie, które nadawane są przez delegowane do tego organy państwowe lub będące wyrazem woli w formie uchwały osób, czy też organów do tego upoważnionych¹⁹.

Pierwsza z tych grup będzie zatem emanacją władztwa administracyjnoprawnego. Do niej również zaliczam statut szkoły wyższej, można go bowiem uznać za akt administracyjnoprawny, będący przykładem wewnętrznego prawa zakładowego, którego oddziaływanie sięga również sfery stosunków pracowniczych²⁰. Uczelnia może być traktowana jako zakład publiczny, gdyż odpowiada m.in. z aksjologicznego punktu widzenia za elementy administracji świadczącej, jak i władztwa zakładowego, a ponadto tworzona jest według tak zwanego systemu normatywnego, czyli poprzez odpowiednią regulację ustawową²¹, statut uczelni publicznej nadawany jest bowiem przez ministra obligatoryjnie. Sama odpowiedź na pytanie o naturę statutu nie jest jednak kluczowa dla uznania go za autonomiczne źródło prawa pracy²². Należy podkreślić, że skoro prawo nie wyróżnia takiej przesłanki, o zaliczeniu do źródeł prawa pracy będzie decydować nie charakter aktu, ale skonkretyzowanie w nim uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy. Kodeks wylicza poszczególne kategorie źródeł prawa pracy oraz konieczne dla niej cechy, wykorzystując kryterium przedmiotowe, które nie odnosi się do natury aktu.

Uczelnie wyższe również zostały zaliczone do kategorii podmiotów działających w oparciu o statuty. Art. 17 u.p.s.w.²³ stanowi, iż „sprawy związane z funkcjonowaniem uczelni nieuregulowane w ustawie określa statut (...)”. Przepis ten nie jest jednak upoważnieniem do regulacji wszelkich zagadnień i sytuacji nieuwzględnionych w ustawie bądź też przekazanych do regulacji innym aktom²⁴. Prawo o szkolnictwie wyższym wyraźnie stanowi, w jakim zakresie jej przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujących, a w jakim dyspozytywny. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 19.03.2008 r., stwierdzając, że statuty nie mogą w żaden sposób wykraczać poza normy ustawowego

¹⁸ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, 10.06. 2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003, nr 6, poz. 5.

¹⁹ B. Cudowski, *Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2000, s. 174-175.

²⁰ P. Matyas-Lysakowska, *Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy*, PiZS 2010, nr 10, s. 11.

²¹ Z. Czarnik, J. Połuszny, *Zakład publiczny*, [w:] R. Hausner (red.), *Podmioty administrujące. System prawa administracyjnego*, t. VI, Warszawa 2011, s. 455-459.

²² B. Cudowski, *Statut jako pozaustawowe źródło...*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy...*, s. 168.

²³ Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, tekst jedn. Dz.U. 2012.572 – dalej u.p.s.w.

²⁴ Por. B. Cudowski, *Kilka refleksji w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich*, [w:] J. Bieluk, A. Doliwa, A. Malarewicz-Jakubów, T. Mróz (red.), *Z zagadnień prawa rolnego, cywilnego i samorządu terytorialnego. Księga jubileuszowa profesora Stanisława Prutisa*, Białystok 2012, s. 682-683.

upoważnienia. Skutkiem niezrealizowania tej dyspozycji będzie nieobowiązywanie postanowień statutowych w zakresie sprzecznym bądź wychodzącym poza granice wyznaczone ustawą²⁵. Do akceptacji tego poglądu skłania to, iż odwołuje się do ogólnej koncepcji hierarchii aktów prawnych, zgodnie z którą akty niższego rzędu muszą być zgodne z prawem powszechnie obowiązującym. Uczelnie, korzystając ze swobody nadanej przez u.p.s.w., nie mogą w sposób całkowicie dowolny regulować kwestii związanych z zatrudnieniem, jeżeli stałoby to w sprzeczności z celem i funkcją poszczególnych instytucji.

Na marginesie powyższych rozważań pojawia się kwestia konieczności i niezbędności istnienia statutu uczelni dla utworzenia oraz kontynuowania jej działalności. Uważam, że względy natury praktycznej wykluczają możliwość, aby ustawa na tyle szczegółowo i wyczerpująco określała kwestie związane z funkcjonowaniem uczelni, aby statut nie był niezbędny. Analiza art. 17 u.p.s.w. również wskazuje na konieczność jego uchwalenia, gdyż ustawodawca uregulował tylko kwestie najistotniejsze, zapewniające jednolite zasady działania i strukturę szkół wyższych. Zgodnie z zasadami prawidłowej legislacji, *de lege lata*, niejako *a priori* zostało wskazane, że nie wszystkie elementy będą i powinny być przypisane ustawie. Art. 18 u.p.s.w. bowiem określa rodzaje aktów prawnych, przypisując je odpowiednio do poszczególnych kategorii uczelni. Stanowią one niejako *conditio sine qua non* utworzenia danej placówki. W dalszej kolejności w art. 19 ust. 3 wskazano, że minister nadaje pierwszy statut uczelni, który to akt należy traktować jako tymczasowy. Konstrukcja ta opiera się na przepisach bezwzględnie obowiązujących, nie pozostawiając swobody w zakresie wyboru innych możliwości. *A rubrica*, umieszczenie powyższego artykułu w rozdziale drugim ustawy pt. *Tworzenie uczelni* pozwala na łączne traktowanie tych dwóch przepisów i uznanie statutu zarówno jako elementu koniecznego do powstania, jak i funkcjonowania uczelni.

PRZESŁANKI WARUNKUJĄCE PRZYNALEŻNOŚĆ DO AUTONOMICZNYCH ŹRÓDEŁ PRAWA PRACY

Kodeks pracy statuuje dwie przesłanki stanowiące o możliwości zaliczenia ich do katalogu autonomicznych źródeł prawa pracy: „oparcie na ustawie” oraz „regulowanie praw i obowiązków stron stosunku pracy”. Występują one w koniunkcji, zatem zgodnie z zasadami logiki muszą zostać spełnione łącznie. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 maja 2009 r. wyraził pogląd, zgodnie z którym to nie wola stron decyduje o tym, czy dany akt będzie miał charakter źródła prawa pracy, ale zaistnienie wyżej wymienionych okoliczności. Od oceny powyższych przesłanek zależeć będzie również kwalifikacja stosunku prawnego, z którego strona będzie dochodzić swoich ewentualnych roszczeń²⁶. Należy także pamiętać, że autonomiczne źródła prawa pracy nie podlegają zasadzie *iura novit curia*, zatem rozstrzyganie zależy od konkretnych okoliczności danej sprawy.

Na kanwie art. 9 k.p. pojawia się istotne zagadnienie hierarchii aktów w ramach kategorii swobodnych źródeł prawa pracy. Art. 9 § 2 i § 3 k.p. wyraźnie statuuje zasadę uprzywilejowania pracownika w stosunkach pracy. Zgodnie z nimi swoiste źródła prawa pracy nie mogą być mniej korzystne niż akty prawa powszechnie obowiązującego. W obrębie tej regulacji wprowadzono zasadę, że regulaminy i statuty muszą spełniać przesłankę przynajmniej jednakowego stopnia korzystności w porównaniu z postanowieniami układów i porozumień zbiorowych. Argument *a contrario* uprawnia do stwierdzenia, że akty niższej rangi mogą wprowadzać silniejszą ochronę pracownika. Korzystność ta powinna być oceniana według przesłanek obiektywnych, poprzez porównanie możliwych skutków

²⁵ Wyrok Sądu Najwyższego, 19.03.2008 r., I PK 227/07, MoPr 2009, nr 1, s. 29.

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego, 5.05.2009, I PK 6/09, OSNP 2011, nr 1-2, poz. 2.

regulacji, a nie tylko z uwagi na indywidualne przekonanie stron. Taka konstrukcja wskazuje na regułę hierarchiczności aktów w ramach swoistych źródeł prawa pracy. Występuje ona obok ogólnych reguł dotyczących obowiązywania aktów powszechnie obowiązującego²⁷. Uprawnione jest w moim przekonaniu interpretowanie art. 9 § 3 k.p. w ten sposób, że skoro regulaminy i statuty nie mogą być mniej korzystne, to tym bardziej nie mogą się sprzeciwiać układom zbiorowym i porozumieniom zbiorowym. Niespełnienie warunku korzystności zawsze będzie implikowało niezgodność z przepisami aktów wyższej rangi. W tym miejscu pojawia się jednak pytanie, czy zatem każda taka sytuacja będzie oznaczała, że postanowienie jest mniej lub bardziej korzystne. Uważam, że odpowiedzi na tę wątpliwość można udzielić tylko z uwzględnieniem podstawowych cech kwalifikujących jako źródło prawa pracy, tj. oparcie na ustawie i określenie praw i obowiązków stron stosunku pracy. W sytuacji, w której nie będą one spełnione, nie można konkretnych zapisów uznawać za stanowiące źródło prawa pracy *sui generis*, a co za tym idzie – rozpatrywać ich w kontekście art. 9 § 2 i § 3 k.p. Wystąpienie kolizji pomiędzy regulacjami pozaustawowych źródeł prawa pracy zawsze będzie generowało konflikt, w którym jedna z nich będzie mniej korzystna niż druga. Warto również uwzględnić wnioski wynikające z argumentu *a contrario* w odniesieniu do art. 9 § 3 k.p. Zgodnie z nim statuty i regulaminy nie mogą być mniej korzystne, a zatem taką cechą będzie można przypisać układom zbiorowym pracy i innym porozumieniom. Skutkowało to będzie derogacją postanowień drugiej grupy aktów oraz koniecznością zmiany statutów, regulaminów czy zastosowaniem instytucji wypowiedzenia zmieniającego²⁸.

Istotną w ramach niniejszych rozważań jest odpowiedź na pytanie, czy skutkiem niezgodności z zasadą hierarchiczności będzie nieważność, bezskuteczność czy może nieobowiązywanie danych postanowień. Ze względu na normatywny i ponadindywidualny charakter autonomicznych źródeł prawa pracy²⁹ uprawnione wydaje się określanie ich jako nieobowiązujące. Pozostałe rodzaje sankcji są pojęciami charakterystycznymi dla czynności prawnych. Nie można odnosić nieważności do źródeł prawa, choć pojawiają się również odmienne poglądy, uzależniające rodzaj sankcji od tego, czy będzie to akt powszechnie obowiązujący (nieważność tylko w przypadku sprzeczności innych niż powszechne aktów prawnych)³⁰. Potwierdzeniem będzie powołanie się na interpretację przyjętą przez Sąd Najwyższy w powoływanym już wyroku z 19 marca 2008 roku: „Statut uczelni jest aktem normatywnym i wobec tego sensowne jest (...) twierdzenie, że jego postanowienia w określonym zakresie nie obowiązują, natomiast nie ma uzasadnienia dla sięgania do art. 18 § 2 k.p., gdyż przepis ten dotyczy czynności prawnych, (...) nieadekwatną jest terminologia, w myśl której czynność prawna miałaby nie obowiązywać, a akt normatywny miałby być nieważny (np. trudno jest zaakceptować nomenklaturę, w myśl której o ustawie mówiono by, że jest «nieważna»). Z samej istoty relacji między ustawą a statutem wydawanym na jej podstawie wynika, że nie może on normować materii wykraczających poza granice ustawowego upoważnienia, a jeżeli to czyni, to odpowiednie jego postanowienia nie mają mocy obowiązującej, zaś dokonane na ich podstawie czynności prawne są wadliwe³¹”.

Warto zauważyć, że w świetle powyższych rozważań statut przestaje być źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Przy tym pojawia się tutaj wyraźna sprzeczność, gdyż nie można wskazywać wadliwych postanowień jako źródła prawa pracy ze względu na niespełnienie przesłanki oparcia na ustawie oraz *de facto* brak mocy wiążącej. Nie jest do przyjęcia również sytuacja, w której np. statut

²⁷ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, op. cit., s. 40.

²⁸ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, op. cit., s. 70-71.

²⁹ L. Florek, *Autonomiczne (pozaustawowe)...*, s. 54.

³⁰ G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, op. cit., s. 71.

³¹ Wyrok Sądu Najwyższego, 19.03.2008 r., I PK 227/07, MoPr 2009, nr 1, s. 29.

jako całość traktowany jest jako źródło prawa pracy wraz z postanowieniami niedotyczącymi bezpośrednio tych zagadnień³². Przykładowo te traktujące o strukturze uczelni będą rozpatrywane w kontekście art. 9 k.p. tylko w zakresie, w jakim np. od utworzenia konkretnego organu będzie zależało uprawnienie do np. nawiązania stosunku pracy.

Zagłębiając się w treść art. 9 k.p., nie sposób pominąć kolejnej problematycznej kwestii, jaką jest rozumienie zwrotu „oparty na ustawie”. Oczywiście wydaje się być konstatacją, że oznacza on konieczność niesprzeczności z ustawą, a także aktami wyższego rzędu, co jednak nie wyczerpuje katalogu możliwych interpretacji. Wątpliwości pojawiają się, gdy zaczyna być rozważana problematyka upoważnień ustawowych w kontekście autonomicznych źródeł prawa. Co do zasady można przyjąć dwa sposoby rozumowania. Pierwszy zakłada obligatoryjność ustawowego upoważnienia do stanowienia statutu oraz to, że określa on ogólnie kwestie struktury jednostki oraz upoważnienie do określania praw i obowiązków stron stosunku pracy³³. Druga koncepcja³⁴, bardziej liberalna, opowiada się za większą dowolnością w tym zakresie, tj. jeżeli ustawa nie zabrania, a upoważnia w sposób ogólny do utworzenia statutu, to świadczyć to będzie o przyznaniu swobody w zakresie postanowień kształtujących prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika. Zwolennicy pierwszej z nich głównie opierają się na zasadzie, zgodnie z którą prawa i obowiązki stron nie powinny podlegać blankietowej i dowolnej regulacji, pozbawionej wyraźnego upoważnienia ustawowego. Podnosi się tutaj również, że wyodrębnienie swoistych źródeł prawa pracy należy traktować w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae*³⁵. Istnieje również stanowisko pośrednie, zgodnie z którym statuty tworzone w ramach dialogu partnerów społecznych, z udziałem podmiotów należących do danej instytucji, nie potrzebują szczegółowego upoważnienia, a jedynie ogólną kompetencję do wewnętrznego uregulowania struktury. Statuty niemieszczące się w ramach tej definicji mogą stanowić o sprawach stron stosunku pracy tylko w zakresie wyraźnego wskazania ustawowego, przy jednoczesnym zachowaniu zakazu rozszerzającej wykładni wyjątków co do norm kompetencyjnych³⁶. W moim przekonaniu najbardziej uzasadniona wydaje się pierwsza z przedstawionych koncepcji. Autonomiczne źródła prawa pracy, traktowane jako wyjątek, na mocy tego przepisu mogą kształtować prawa i obowiązki stron, co jest jednocześnie specyficzne dla tej dziedziny prawa. Analizę tę warto uzupełnić o odwołanie się do ogólnych zasad prawa, w tym do art. 31 ust. 1 i 2 Konstytucji, stanowiącego o poszanowaniu wolności każdego człowieka oraz, że nikogo nie wolno zmuszać do tego, czego prawo mu nie nakazuje. Uznając w tej materii również wagę zasady autonomii woli stron, odwołując się przy tym do argumentu *a completudine* oraz *a coherencia*, statut traktowany jako kategoria porozumienia cywilnoprawnego nie mógłby w sposób wiążący stanowić o obowiązkach osób trzecich, tylko z mocy porozumienia stron, bez upoważnienia ustawowego³⁷. Z kolei statut szkoły wyższej ma charakter prawu zakładowego i jest emanacją uprawnień senatu. Ponadto ustawa wprost wskazuje na kompetencję do jego tworzenia. Przyjęcie fikcji, braku takiego upoważnienia implikowałoby sytuację, w której organ wła-

³² Por. Wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 201/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 296.

³³ A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło prawa ...*, op. cit., s. 39-40; P. Matyjas-Lysakowska, *Statut szkoły wyższej...*, op. cit., s.11.

³⁴ B. Cudowski, *Statut jako pozaustawowe źródło...*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa...*, op. cit., s. 169-171.

³⁵ A. Jedliński, L. Kaczyński, *Statut jako źródło prawa ...*, op. cit., s. 39-40; P. Matyjas-Lysakowska, *Statut szkoły wyższej...*, op. cit., s. 11; K. Szymańska, *Statut uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10, s. 519.

³⁶ Ł. Pisarczyk, *Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, nr 6, s. 12-13.

³⁷ Przykładowo sytuacja taka ma miejsce, gdy pracownikiem stowarzyszenia jest osoba niebędąca jego członkiem, a jednocześnie wchodzi w skład zarządu. Taka konfiguracja jest możliwa właśnie ze względu na brak ustawowego zakazu.

dzy publicznej, nadając statut, określałby prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika bez podstawy prawnej, co kłóci się z obowiązkiem działania organów administracyjnych na podstawie i w granicach prawa. Istotne jest również uwzględnienie zasady pewności prawa, gdyż sprzeczne z nią byłyby sytuacje, w których strony nie wiedzą, na jakich zasadach i w jakim zakresie ich stosunek pracy może zostać nawiązany, rozwiązany czy też zmodyfikowany.

Nie można zignorować tych argumentów, które stoją za drugą z teorii. W pewnym zakresie argument *lege non distinguente* może uzasadniać poglądy broniące swobodnego kształtowania stosunku pracy w statutach. Wola ustawodawcy w różnicowaniu czy dookreśleniu sposobów delegacji omawianego uprawnienia uwidoczniłaby się w postaci odpowiedniej regulacji. Ponadto skoro ustawodawca w art. 9 k.p. wprost nie określił, jak ma wyglądać omawiane powyżej upoważnienie ustawowe, to zgodnie z argumentem *a fortiori* w odmianie *a maiori ad minus*, jeśli można w danej sytuacji uchwalić statut, określający funkcjonowanie, strukturę wewnętrzną instytucji etc., to można również określić w niej pewne sprawy z zakresu prawa pracy. Za tą teorią przemawiałaby również praktyka, gdyż w większości przypadków nie istnieje tak szczegółowe upoważnienie, a mimo to postanowienia statutowe nie są kwestionowane³⁸. Uważam jednak, że wnioskowanie o prawie na podstawie jego stosowania nie jest wystarczające z punktu widzenia tego problemu. Ważne jest tutaj regulowanie kwestii dotyczących jednostek, z poszanowaniem zasad konstytucyjnych oraz zachowaniem spójności konstrukcji danej instytucji. Waga i doniosłość naruszanych zasad uzasadniają słuszność koncepcji, wymagającej szczegółowej delegacji do wprowadzania w statutach przepisów o charakterze prawa materialnego.

Ustawa prawo o szkolnictwie wyższym wpisuje się w pierwszą grupę poglądów, które interpretują „oparcie na ustawie” jako zgodne nie tylko z ogólnym zezwoleniem na stanowienie statutu, ale także jako wypełnienie szczegółowej delegacji do regulowania spraw z zakresu prawa pracy. Art. 17 u.p.s.w. wyraża kompetencje do stanowienia w statucie o sprawach związanych głównie z funkcjonowaniem uczelni. Zastosowano również upoważnienia szczegółowe, gdzie wyraźnie określono zakres umocowania organów uczelni do kształtowania polityki kadrowej. *Ab exemplo* można wskazać art. 116 u.p.s.w, art. 76 ust. 5. Przepisy te wprowadzają dodatkowe wobec ustawy wymagania kwalifikacyjne dla kandydatów na wskazane w nich stanowiska. Z kolei art. 118a ust. 1 u.p.s.w. określa szczegółowe warunki przeprowadzania konkursu o zatrudnienie nauczyciela akademickiego (w tym mianowanego), jeżeli wymiar czasu pracy przekracza połowę etatu. W związku z powyższym statuty uczelni publicznej można uznać za akty spełniające przesłankę „oparcia statutu na ustawie”. Biorąc pod uwagę także aspekt regulowania praw i obowiązków stron stosunku pracy, należy stwierdzić, że statuty szkół wyższych mają charakter źródeł prawa pracy. Świadczy o tym chociażby określenie takich kwestii jak tryb nawiązania i rozwiązania stosunku pracy³⁹, obowiązki nauczyciela akademickiego⁴⁰, kryteria oceny i procedura jej przeprowadzania. Ocena nauczyciela akademickiego może mieć wpływ zarówno na warunki pracy i płacy, jak i rozwiązanie stosunku łączącego go z uczelnią⁴¹. Warto odwołać się również do art. 120 u.p.s.w., który wprowadza delegację ustawową do ustalenia w statucie warunków skracania i przedłużania okresu zatrudnienia asystenta nieposiadającego stopnia naukowego doktora. Kontekst regulacji statutowej jest jednak szerszy, gdyż przykładowo zawierają one postanowienia dotyczące przeprowadzania konkursu, a co za tym idzie – również warunków nawiązania stosunku pracy. Oddziałują one na zakres praw i obowiązków zarówno strony pracowniczej, jak i uczelni bę-

³⁸ B. Cudowski, *Statut jako pozaustawowe źródło...*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa...*, op. cit., s. 169-171.

³⁹ Art. 118 ust. 1 u.p.s.w.

⁴⁰ Art. 130 ust. 4 u.p.s.w.

⁴¹ Art. 132 ust. 2 zd. 2 u.p.s.w.

dającą pracodawcą. W czasie trwania stosunku pracy np. z mianowania każda ze stron zobowiązuje się do realizowania warunków zawartych w akcie mianowania.

PODSUMOWANIE

Przedstawione w niniejszym tekście argumenty prowadzą do konstatacji potwierdzającej słuszność postawionej tezy. Statut szkoły wyższej stanowi źródło prawa pracy w zakresie, w jakim reguluje, na podstawie szczegółowego upoważnienia ustawowego, kwestie związane z prawami i obowiązkami stron stosunku pracy. Realizacja kompetencji przez organy uczelni nie może jednakże wykraczać poza delegację ustawową. Wyczerpująca regulacja danej kwestii eliminuje możliwość doprecyzowania, modyfikowania bądź też uzupełniania przesłanek ustawowych.

BIBLIOGRAFIA

Literatura:

- Cudowski B., *Kilka refleksji w sprawie wynagradzania nauczycieli akademickich*, [w:] J. Bieluk, A. Doliwa, A. Malarewicz-Jakubów, T. Mróz (red.), *Z zagadnień prawa rolnego, cywilnego i samorządu terytorialnego. Księga jubileuszowa profesora Stanisława Prutisa*, Białystok 2012.
- Cudowski B., *Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2000.
- Czarnik Z., Posłuszny J., *Zakład publiczny*, [w:] R. Hausner (red.), Z. Niewiadomski, A. Wróbel, M. Cherka, Z. Czarnik, M. Dyl, K. Jaroszyński, Z. Niewiadomski, A. Paczkowska-Tomaszewska, J. Posłuszny, M. Stahl, R. Stankiewicz, P. Wajda, M. Wierzbowski, A. Wiktorowska, *Podmioty administrujące. System prawa administracyjnego*, t. VI.
- Florek L., *Autonomiczne(pozaustawowe) źródła prawa pracy*, [w:] Ład społeczny w Polsce i Niemczech na tle jednoczącej się Europy. Księga pamiątkowa poświęcona Czesławowi Jackowiakowi, Warszawa 1999.
- Goździewicz G., [w:] L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Jaśkowski K., Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2012.
- Jedliński A., Kaczyński L., *Statut jako źródło prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 1999, nr 4.
- Matyjas-Łysakowska P., *Statut szkoły wyższej jako źródło prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 10.
- Nycz T., *Kodeks pracy z komentarzem*, Kraków –Tarnobrzeg 2011.
- Ochendowski E., *Pozycja prawna studenta uniwersytetu – użytkownik zakładu publicznego czy członek korporacji publicznej*, [w:] J. Filipek (red.), *Jednostka w demokratycznym państwie prawa*, Bielsko-Biała 2003.
- Pisarczyk Ł., *Podstawy normatywności i charakter prawny specyficznych źródeł prawa pracy*, „Państwo i Prawo” 2012, nr 6.
- Sanetra W., *Źródła prawa pracy w świetle Konstytucji RP*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2000.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Kraków 1998.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Szymańska K., *Statut uczelni wyższej jako źródło prawa pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 10.
- Włodarczyk M., *Swoiste źródła prawa pracy- kilka refleksji na temat ich genezy i funkcji*, [w:] Z. Góral (red.) *Księga Jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009.

Orzecznictwo:

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, 10. 06. 2003 r., SK 37/02, OTK-A 2003, nr 6, poz. 53.

Uchwała Sądu Najwyższego, 24.06.1998, III ZP 14/98, OSNPiUS 1998, nr 24, poz. 705.

Wyrok Sądu Najwyższego, 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNP1998, nr 10, poz. 296.

Wyrok Sądu Najwyższego, I PKN 201/97, OSNP 1998, nr 10, poz. 296.

Wyrok Sądu Najwyższego, 19.03.2008 r., I PK 227/07, MoPr 2009, nr 1, s. 29.

Wyrok Sądu Najwyższego, 5.05.2009, I PK 6/09, OSNP, 2011, nr 1-2, poz. 2.

Streszczenie: Niniejsze rozważania koncentrują się na ogólnych zagadnieniach dotyczących statutu jako źródła prawa pracy. Mają one potwierdzić tezę, zgodnie z którą statut publicznej szkoły wyższej może być źródłem prawa pracy. Autonomiczne źródła prawa pracy są specyficzną kategorią aktów, którym ustawodawca nadał charakter normatywny. Jednocześnie zakończony został spór, koncentrujący się na problemie ich konstytucyjności. Statuty uczelni publicznych stanowią podkategorię, w której obok postanowień o charakterze organizacyjnym i ustrojowym można odnaleźć elementy charakterystyczne dla źródeł prawa pracy. W artykule została przedstawiona problematyka rozumienia znaczenia terminu „statut” oraz natury tego aktu i jego znaczenia dla funkcjonowania uczelni. Przede wszystkim jednak zaprezentowano argumenty wskazujące na spełnienie przez statut szkoły wyższej przesłanek bycia źródłem prawa pracy.

Słowa kluczowe: szkoła wyższa, statut, źródło prawa, prawo pracy, kompetencja

PUBLIC UNIVERSITY'S STATUTE AS A SOURCE OF LABOUR LAW

Summary: This study focuses on some general problems, which are related to a university statute as a source of labour law. Its aim is to confirm that a public academy statute can be a source of labour law. The autonomic sources of labour law are a very specific category of acts, which have a normative character given by legislator. At the same time, a dispute concentrated on constitutionality of those acts was closed. Statutes of public universities are a subcategory that contains both organizational and structural provisions, and also elements characteristic of sources of labour law. The article presents issues regarding different ways of understanding, its nature as well as its relevance to university's functioning. Above all, the showed arguments point to university statutes fulfilling the prerequisites of being sources of labour law.

Keywords: an university, a statue, source of law, labour law, competence